



# TRAVAIL BIEN FAIT

Comprendre les différences de perception pour mieux coopérer

## DÉFINITION

### LE TRAVAIL BIEN FAIT



"Le "travail bien fait" consiste [pour le travailleur] à atteindre les buts qu'il s'est fixé [...] et ainsi à obtenir un résultat défendable à ses propres yeux"

- Yves Clot

C'est un des quatre piliers du bon fonctionnement du collectif de travail avec le sens, la reconnaissance et la coopération.

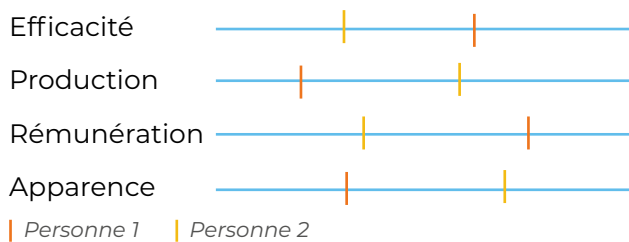
➔ cf. fiche rose des vents

### Le travail "bien fait" pour les agriculteurs en CUMA

Le travail bien fait est défini par les agriculteurs interrogés à l'échelle individuelle et à l'échelle collective selon les critères suivants :

#### ➔ Échelle individuelle

Objectif : une ferme viable et satisfaisante



Chaque personne priorise différemment les critères ci-dessus, en fonction de leurs objectifs, leurs contraintes, leurs expériences passées.

### À QUOI ÇA SERT ?

En tant qu'accompagnateur de collectif, comprendre que chacun a une perception différente du travail bien fait permet de :

- ➔ repérer les mécanismes qui peuvent nuire au bon déroulement de la coopération.
- ➔ faire aborder le sujet pour que les membres du groupe comprennent mieux le travail des autres et ainsi favoriser la coopération et l'échange dans les groupes d'agriculteurs.

Repérer les mécanismes nuisant au fonctionnement du groupe favorise la possibilité d'y remédier et ainsi répondre à l'enjeu de pérennité d'un groupe.

Favoriser la coopération et l'échange dans le groupe motive l'émergence de projet ou l'échange de pratiques allant vers des systèmes plus durables.

#### ➔ Échelle de la CUMA

Objectif : une ferme viable et satisfaisante

#### Autour des machines :

sens du collectif, transparence

#### Autour des humains :

adaptation, dévouement, implication, ouverture d'esprit

En plus du règlement intérieur, ceux qui se côtoient forgent un ensemble de règles informelles communes sur le bon travail en CUMA.

### À QUOI ÇA NE SERT PAS

L'objectif n'est pas dans en soi d'avoir une définition commune et normative du travail bien fait mais :

1. d'identifier si et en quoi peuvent coexister au sein d'un collectif des perceptions différentes
  2. de mettre en évidence les différences de perception
  3. de trouver un terrain d'entente qui convienne à chacun
- ➔ c'est rendre compatible sur un problème précis la coexistence des perceptions
  - ➔ ce n'est pas adopter la perception d'un autre

## • BESOINS DU COLLECTIF

- Débloquer des tensions interpersonnelles.
- Prendre en considération l'échelle individuelle dans le collectif.
- Se rendre compte et comprendre la différence.
- Trouver un terrain d'entente, faciliter la coopération et éventuellement l'échange entre pairs.

## → APPROCHE

- Révéler l'invisible et les non-dits.
- Prendre en compte la perception de chacun.
- Expliquer les perceptions.
- Construire et mettre en place un plan d'action autour d'un objectif commun.

## CAS CONCRET

### Contexte et problématique

Par exemple, il existait des tensions dans une CUMA autour de l'usure de l'ensileuse. Certains agriculteurs conventionnels ensilaient des prairies temporaires majoritairement constituées de Ray-Gras et estimaient que l'usure du tambour de l'ensileuse était due aux agriculteurs ensilant du méteil bio.

Selon eux, comme la culture étant moins dense, avec une partie de sol nu, l'andainage entraînait l'incorporation de terre et d'éléments pierreux au fourrage ensilé, usant ainsi le tambour.

Ce sujet était devenu tabou puisqu'il pouvait passer pour une critique de la qualité du travail du type *"tu penses que ton fourrage est bon alors qu'il y a de la terre"* VS *"au moins je dope pas mes prairies aux engrais minéraux et j'augmente mon autonomie en azote"*.

### Repérage de la tension

Lors d'entretien individuels, l'animatrice du groupe a repéré qu'il existait une tension autour de la différence de perception du travail bien fait avec l'ensileuse.

### De la tension à la solution

L'animatrice a relevé la gêne des adhérents lors d'apports sur les différences de perceptions du travail bien fait et les a incité à exprimer la tension. L'accompagnement mis en place a permis au groupe de dépasser ce qui était perçu comme une critique pour se recentrer sur l'objectif commun : du matériel qui reste en bon état et sert tous les adhérents.

A partir de cet objectif, un échange a été organisé dans la continuité de l'animation pour que le groupe imagine des pistes de solutions :

- voir s'il existait réellement une usure prématurée par rapport à d'autres CUMA
- développer des groupes d'échanges pour améliorer la qualité des fourrages par une amélioration des pratiques de fauche et d'andainage avant l'intervention de l'ensileuse.